

Convenio colectivo da empresa Galigrain, S.A. (Anos 2000-2001)¹

Introducción
Normas xerais

Artigo 1º.-Ámbito persoal.

O presente convenio da empresa Galigrain, S.A. rexerá as relacións laborais desta empresa co seu persoal, calquera que sexa a súa modalidade de contratación ou duración do contrato, con exclusión do persoal ó que se refire o artigo 1.3º e) do E.T.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

O centro ou os centros de traballo adscritos ó presente convenio serán aqueles onde se realicen os labores fixos da empresa e aqueloutros traballos que puidesen levarse a cabo, en almacéns, instalacións, galpóns portuarios, naves etc., onde a empresa presta a súa actividade na provincia de Pontevedra.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

O presente convenio afectará a tódolos centros de traballo da empresa na provincia de Pontevedra, así como aqueloutros que poidan habilitarse no futuro pola empresa, ben sexan sucursais, delegacións, almacéns ou calquera outro, en territorio nacional ou no estranxeiro.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

O presente convenio terá unha duración de 2 anos e entrará en vigor para tódolos efectos o 1 de xaneiro de 2000, en canto ós seus efectos económicos con carácter retroactivo, independentemente da data do seu rexistro e publicación; os seus efectos estenderanse ata o 31 de decembro de 2001 en todo caso.

Se chegado o termo temporal da súa vixencia, ningunha das partes o denunciase, este continuará en vigor en toda a súa integridade renovándose tacitamente por períodos anuais. Anualmente establecerase unha revisión salarial por acordo de ámbalas partes, sen modificación dos aspectos non económicos do presente convenio.

Artigo 5º.-Denuncia.

Calquera das partes, con dous meses de antelación como mínimo, poderá denuncia -lo convenio por escrito, a través dos seus representantes legais ante a autoridade laboral competente.

Será indispensable, para os efectos de formalizar tal denuncia, a comunicación fidedigna de calquera das partes á outra.

Efectuada a indicada denuncia, o disposto neste convenio colectivo subsistirá, mesmo fóra da súa duración, ata a entrada en vigor da nova normativa que o substitúa.

Organización do traballo e ingreso, contratos e clasificación profesional

Artigo 6º.-Organización do traballo.

A organización do traballo é unha facultade exclusiva da empresa, nos termos da lexislación laboral vixente. Concrétase en cumpra-las ordes e instrucións que a empresa no exercicio regular das súas facultades directivas, impartidas por ela ou pola persoa en quen delegue, deben ser cumpridas polo traballador, de conformidade coas regras da boa fe e dilixencia, contribuíndo á mellora da súa produtividade, e de acordo coas funcións do seu contrato de traballo, tendo en conta ademais os usos profesionais da actividade.

Na organización do traballo, o mesmo que no deseño de operacións concretas da empresa, esta contará coa participación, orientación e asesoramento dos traballadores afectados e os seus representantes, que poderán presentar propostas e suxestións que serán valoradas pola dirección

¹ Publicado no DOG núm. 146, do 30 de xullo de 2001.

da empresa, tendentes á mellora da produtividade e rendemento da actividade e ó mellor cumprimento das normas de seguridade e hixiene no traballo.

Artigo 7º.-Ingreso ó traballo.

O traballador comezará a prestar servizos na empresa a partir do día da súa contratación, e consonte as condicións estipuladas no seu contrato de traballo, o cal se rexerá pola normativa do presente convenio e demais disposicións xerais para tódolos efectos e que será rexistrado na oficina pública de emprego. Previamente á súa contratación ou simultaneamente a ela deberá pasa-los controis médicos correspondentes acordos coas funcións do grupo profesional ó que pertence, efectuados polos servizos médicos concertados para este fin. Na contratación de traballadores non prevalecerá ningunha discriminación por razón de afiliación sindical, sexo, estado civil, idade, lingua, condicións físicas, psíquicas ou familiares, nos termos do artigo 4, do Estatuto dos traballadores.

Artigo 8º.-Extinción do contrato.

A extinción do contrato por causa de cesamento voluntario ou demisión do traballador terá que lle ser comunicado á empresa, con 10 días de antelación para o persoal obreiro, 1 mes para o persoal administrativo e 3 meses para o persoal técnico; sen este requisito poderá ser descontado do seu sako e liquidación, a cantidade equivalente ós días de aviso previo.

Artigo 9º.-Período de proba.

O período de proba para tódolos traballadores, calquera que sexa a modalidade do seu contrato de traballo establecido no presente convenio, será o seguinte:

Grupo profesional de titulados: 6 meses.

Grupo de administrativos: 2 meses.

Grupo de servizos operativos: 2 meses.

Grupo de subalternos: 2 meses.

Grupo de persoal obreiro/servizos varios: 15 días.

Durante este período a empresa e o traballador estarán obrigados a realizar respectivamente as experiencias ou as probas necesarias para a correcta avaliación das funcións e capacidades que constitúan o obxecto da proba.

Calquera das partes, e durante o período de proba, poderá resolve-lo contrato de traballo sen obrigas derivadas da dita resolución. Expresamente o cómputo do período de proba interromperase nas situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción e acollementos que afecten o traballador.

Artigo 10º.-Modalidades de contratación.

Conforme o artigo 15 do Estatuto dos traballadores, que regula os contratos de duración determinada, o presente convenio colectivo identifica os seguintes traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa, que poden cubrirse con contratos de natureza temporal, sen prexuízo de que puidese subscribirse outro calquera.

Estes traballos correspondentes a tódolos grupos profesionais da empresa, meramente enunciativos, son os seguintes:

Amanteiro, estibador a bordo, estibador de terra, limpeza de bodegas e almacéns, controlador, mozo de almacén, manipulante, conductor de máquinas elevadoras, mantemento e conservación, auxilio de entoldado, apertura e cerramento de vehículos de transporte, carga de camións en almacéns e especialmente labores de vixilancia, garda e custodia de mercadorías e almacéns.

Estas operacións poden reproducirse como consecuencia dun incremento de actividade, exceso de pedidos e acumulación de tarefas ou pola determinación de labores concretos ou servizos determinados, ademais das posibles aperturas de novas actividades ou novos centros de traballo.

Artigo 11º.-Clasificación profesional na empresa e grupos profesionais.

O persoal que conforma o cadro de persoal da empresa compón as distintas categorías profesionais indicadas no anexo número 1 deste convenio.

Pola súa vez, estas categorías profesionais conforman os grupos profesionais que así mesmo se

detallan no citado anexo.

En consecuencia, establécese a polivalencia na realización de funcións de tódalas categorías profesionais dentro de cada grupo profesional, sen prexuízo de que para o caso que lle corresponda ó traballador pola realización daquelas, o percibi-la retribución correspondente ó traballo realizado.

Artigo 12º.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional no seo da empresa só virá limitada polo respecto ó grupo profesional, e aterase en todo caso ó disposto no artigo 39 e 41 do ET.

Artigo 13º.-Mobilidade xeográfica.

Considerarase mobilidade xeográfica para os efectos do presente convenio aquela que requira o cambio de residencia do traballador de maneira definitiva ou temporal, para prestar servizos en centros de traballo da empresa, xa existentes ou que puidesen abrirse durante a vixencia do convenio, conforme o disposto no artigo 3º.

A situación de traslado é aquela que comporta de maneira definitiva o cambio de residencia do traballador.

A situación de desprazado é aquela situación que non comporta cambio de residencia definitiva; poderá te-la cualificación de provisional aquela situación de carácter temporal que non supera tres meses.

O traslado rexerese polo disposto no artigo 40 do ET e a situación de desprazado, permanente, haberá de ser pactada co traballador afectado e os seus delegados, en función das necesidades organizativas, productivas ou técnicas da empresa. O desprazado provisional por período inferior a un mes quedará a libre elección da empresa como facultade organizativa dela.

Calquera traslado a outro centro de traballo non afectado polo presente convenio será obxecto de pacto individual nas súas condicións por empresa e traballador.

Formación e promoción

Artigo 14º.-Formación profesional permanente.

Durante a vixencia do convenio, e pola polivalencia das categorías profesionais da empresa dentro do seu grupo profesional, o traballador e a empresa procurarán que a formación profesional deste sexa permanente para lograr unha efectiva dignificación e preparación laboral. En función diso, o traballador terá dereito ó disfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, ben sexan estes finais, parciais ou de calquera forma liberatorios, cando cursen estudos regulares para a obtención dun título académico ou profesional de carácter oficial ou reconecido como tal. O traballador avisará cunha antelación de 48 horas das probas concretas e posteriormente xustificarase a súa concorrencia. Estes permisos serán outorgados polas horas necesarias para a asistencia ás ditas probas.

Para a asistencia a cursos de formación profesional organizados pola empresa ou aqueloutros oficiais que a empresa xulgue de interese para a promoción profesional do traballador, concederanse as horas precisas para a súa realización sen perda da súa retribución e posto de traballo. Para aqueles cursos organizados por entidades privadas ou sindicais, logo de comunicación á empresa, o traballador terá dereito á súa asistencia con reserva de posto de traballo sempre que as necesidades do servizo o permitan.

Artigo 15º.-Promoción e ascensos.

Dentro do grupo administrativo, os traballadores maiores de 23 anos e con 3 anos de servizo efectivo na empresa, fixos no cadro de persoal, con categoría profesional de auxiliares administrativos, ascenderán á categoría de oficiais administrativos coa obriga de seguir desempeñando as mesmas funcións que realicen, en tanto non exista vacante na súa nova categoría, sen menoscabo da polivalencia dentro do seu grupo profesional e das funcións que poidan encomendárselles.

Os oficiais administrativos que viñesen desempeñando de feito as funcións de xefe de negociado, ou que leven 15 anos de traballo fixo efectivo como oficiais, pasarán a xefe de

negociado, e de non haber vacante, manteranse na mesma categoría, percibindo como compensación o 75% da diferenza de salarios entre ambos.

Retribucións

Artigo 16º.-Salarios.

Para o ano 2000 os soldos e salarios correspondentes ás distintas categorías de persoal serán os que se reflectan na táboa que se xunta ó presente convenio como anexo primeiro.

Esta táboa será a única base de cálculo para o devengo das demais percepcións derivadas do presente convenio, ordenanza laboral ou disposicións aplicables.

Para o ano 2001 os soldos e salarios correspondentes ás distintas categorías de persoal serán os resultantes de lle aplicar á táboa salarial do ano 2000 un incremento do 5 por cento, reflectidos na táboa que se xunta como anexo segundo.

Artigo 17º.-Estructura salarial.

De acordo co disposto no artigo 26.3º do ET, a estrutura salarial da empresa, estará composta por salario mensual ou diario, de acordo co anexo da táboa salarial que figura no convenio, as pagas extraordinarias, a antigüidade e o incentivo. O complemento de transporte de carácter indemnizatorio non ten carácter salarial. Calquera outro complemento que se puidese pactar ou percibir por razón do traballo desempeñado non terá a natureza de consolidable. De ningunha forma terán carácter de consolidable aqueles complementos por posto de traballo que puidesen percibirse, como consecuencia da actividade desempeñada, condicións do posto de traballo, ou as especiais circunstancias del.

Artigo 18º.-Nómina.

De conformidade co número 1º do artigo 29 do Estatuto dos traballadores, as partes acordan establece-los modelos de recibos individuais de salarios que ata o momento se viñan utilizando na empresa e que se xuntan como anexo IV ó presente convenio.

Calquera outro recibo que puidese confeccionarse por razóns informáticas e de organización da empresa en soporte informático, como consecuencia de traballos especiais ou por razóns de temporalidade ou eventualidade dalgúns traballos da empresa, logo de acordo cos representantes dos traballadores, poderá ser confeccionado, validándose posteriormente e polos períodos mensuais ou quincenais no recibo oficial que se pacta.

Artigo 19º.-Liquidación e aboamento de salarios.

A liquidación e aboamento de salarios farase quincenal ou mensualmente, atendendo as especiais características dos traballos desenvolvidos pola empresa e os grupos profesionais definidos no presente convenio.

Artigo 20º.-Anticipos á conta sobre o salario.

O traballador fixo poderá percibir anticipos sobre o salario devengado e non percibido do traballo xa realizado, que poderá consistir logo de xustificación da súa urxencia:

Nunha mensuralidade de salario cada 6 meses.

Nunha quincena de salario cada tres meses.

Nas nóminas correspondentes ós 6 e 3 meses posteriores ó anticipo solicitado, a empresa reintegrarase os ditos anticipos por sextas e terceiras partes respectivamente, descontándose as ditas cantidades do recibo individual de salarios. Estes anticipos só poderán ser concedidos unha soa vez ó ano en cada unha das súas modalidades.

Artigo 21º.-Antigüidade e o seu cómputo.

Con suxeición estricte ó disposto no artigo 25 do ET, e na súa disposición adicional 4ª, ós traballadores que no momento da sinatura deste convenio formasen parte do cadro de persoal fixo da empresa o 31-12-1991, seranlles de aplicación as normas convencionais que sobre antigüidade viñan rexendo na empresa, desde antes de marzo de 1980, isto é, trienios do 5% co tope do 100% calculados sobre o salario base do anexo correspondente.

Ó persoal que ingresase a partir do 1-1-1992 computaráselle a antigüidade, de igual forma que ós anteriores, pero cos topes establecidos para a acumulación dos ingresos.

Ó persoal que ingresase a partir do 1-1-1997 aboaráselle un complemento substitutorio da antigüidade que se incrementará coa táboa salarial, sendo para o ano 2000 de 5.473 pesetas brutas mensuais, e para o ano 2001 de 5.747 pesetas brutas mensuais, revisable nos anos posteriores na mesma porcentaxe cá táboa salarial.

Artigo 22º.-Gratificacións extraordinarias.

Os traballadores da empresa percibirán catro gratificacións extraordinarias nos meses de marzo, xuño, setembro, e decembro, que se farán efectivas xuntamente coas nóminas correspondentes ó último día do mes, excepto a do mes de decembro que se aboará o día 15, e que estarán compostas polo salario base, antigüidade, complemento substitutorio da antigüidade e incentivo. As pagas extras correspondentes ós meses de xuño e decembro devengarase por sextas partes e as de marzo e setembro por doceavas partes, para os efectos do seu cómputo por incorporación ó traballo ou do seu saldo e liquidación por finalización deste.

Artigo 23º.-Complemento de transporte.

Establécese un complemento de transporte de carácter mensual por importe de 10.400 pesetas, que ten para tódolos efectos natureza indemnizatoria non salarial.

Para o persoal eventual establécese un complemento de transporte por xornada por importe de 383 pesetas, que ten así mesmo para tódolos efectos natureza indemnizatoria non salarial.

Para o ano 2001 o complemento de transporte terá un incremento igual que o que se lle aplica á táboa salarial de ano 2000, é dicir, un 5 por cento.

Artigo 24º.-Axudas de custo.

Para os supostos de traballadores desprazados de forma habitual, así como para o persoal da división de transportes da empresa que necesiten ou non pernoitar fóra do seu domicilio, aboaranse os gastos unha vez que fosen comprobados mediante a entrega dos correspondentes xustificantes de gastos.

As rodaxes realizadas en vehículos propios aboaranse a razón de 24 pesetas/quilómetro realizado.

Artigo 25º.-Indemnizacións por manutención en desprazamentos provisionais.

Para os supostos en que os traballadores da empresa necesiten durante a xornada laboral realizar algunha comida imprevista, sempre ligada ó servizo e de carácter imprevisible, será aboada pola empresa indemnizando ese gasto de forma que non sufra detrimento o seu poder adquisitivo e ligado ó costume e ás condicións habituais dos lugares onde se desenvolve a actividade, sen supera-los topes máximos que a lexislación fiscal vixente permite.

Artigo 26º.-Outras primas e incentivos.

Para o persoal da empresa de carácter temporal, eventual, para obra ou servizo determinado ou para calquera outro persoal con contrato específico, especialmente condicionado por labores eminentemente portuarios, a empresa poderá fixar complementos e incentivos específicos da súa actividade axustados ó costume laboral dos postos tales como:

Complemento de conxelado, complemento de amateiro, traballo en sábado, traballo en domingos e festivos, hora de remate, recollida e amoreamento etc... que terán que ser recollidos en todo caso no seu contrato individual de traballo, do que se lle dará conta á representación social da empresa.

Tempos de traballo

Artigo 27º.-Xornadas.

A xornada de traballo anual máxima para tódolos traballadores da empresa será de 1.800 horas/ano.

Dentro da xornada anual establécese a xornada laboral partida vixente ata o día de hoxe,

quedando os sábados libres para tódolos efectos, sen que iso restrinxa a xornada anual de traballo existente, e de acordo co cadro horario e co calendario laboral que se xunta ó texto do presente convenio colectivo como anexo número 3.

Desde o 1 de xuño ó 30 de setembro establécese a xornada intensiva en quenda de mañá para o persoal administrativo e técnico, todo iso sen menoscabo de que a empresa polas especialísimas características da súa actividade e o tráfico mercantil, ó que está dedicada, poida, con suxeición a horario fixo, comunicado coa antelación que sexa posible, atende-las chegadas, despachos e saídas de buques, aeronaves e demais medios de transporte e despachos de aduanas, designando o persoal que ten que prestar servizos os sábados, por rigorosas quendas rotativas, sen compensación de horas sempre e cando non superen as 40 horas semanais.

O persoal de transporte da empresa e aquel do grupo subalterno, de servizos operativos e de servizos varios que realice labores de apoio nas tarefas portuarias, realizará a xornada habitual de 40 horas semanais.

O persoal de carácter temporal, eventual, para obra ou servizo determinado, ou calquera outro persoal con contrato específico realizará a xornada que nos seus respectivos contratos de traballo se fixe de acordo coa actividade propia da empresa.

As xornadas do persoal eventual nunca superarán a xornada anual máxima establecida no presente articulado, tendo en conta os postos de traballo que desempeñen os traballadores afectados.

No suposto de que por razón da súa actividade, a empresa tivese que contratar ou subcontratar servizos especiais, ben dentro dos seus propios centros de traballo ou noutros diferentes, os horarios de traballo neses centros estarán condicionados ó tipo e á forma da contrata subscrita por razón do horario vixente en centros de traballo diferentes, saturándose a xornada dos traballadores acomodándoa ás quendas e postos de traballo necesarios.

Artigo 28º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extras aquelas que superen a xornada normal de traballo fixada no artigo 27º do presente convenio.

Dentro dos topes establecidos no artigo 35 do ET terán a consideración de horas estruturais as realizadas con motivo da adaptación ós horarios dos portos, onde en ocasións os buques traballan dúas ou tres xornadas continuadas, o que obriga ó persoal das empresas consignatarias, estibadoras e transitarias ó traballo intensivo, co obxecto de atende-los buques e as mercadorías que estes mobilizan nos distintos peiraos e almacéns. Así mesmo, consideraranse horas estruturais as realizadas por necesidades do servizo os sábados, domingos e festivos e, as necesarias para o mantemento do inmovilizado da empresa, así como aqueles tempos perdidos nas cargas e descargas por causas non imputables á empresa, como atraso na chegada de estibadores, avarías, etc..., e o consumido durante os períodos de xantar e cea.

Terán a consideración de horas extraordinarias por razón de forza maior aquelas realizadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios ou urxentes tales como a grave deterioración de mercadoría por razóns climáticas, estiba e desestiba e amoreamento por razóns de perigo inminente que poida causar un risco para as persoas ou as cousas, etc..., todo iso sen prexuízo da súa compensación en tempo de descanso.

Artigo 29º.-Calendario laboral.

A empresa, unha vez coñecido o calendario oficial de festividadeas estatais e autonómicas, confeccionará o da empresa no termo dun mes a partir do momento do seu coñecemento, someténdoo ó informe preceptivo dos representantes de persoal.

Artigo 30º.-Vacacións anuais.

O persoal da empresa terá 30 días naturais de vacacións, sempre que conte cun ano de antigüidade nela. Unha semana destes trinta días poderá ser fixada a libre decisión da empresa segundo as necesidades do servizo.

Estableceranse quendas rotativas de vacacións relacionándoaas cos distintos departamentos e divisións da empresa, de forma que os servizos queden cubertos. Estes quendas deberán estar confeccionados dous meses antes do desfrute delas.

A comisión de vixilancia e interpretación do convenio confeccionará un regulamento de réxime interno para o desfrute das vacacións, que será revisado anualmente.

Artigo 31º.-Permisos retribuídos.

Os traballadores, avisando coa antelación debida e ulterior xustificación, poderán ausentarse do traballo sen perda da súa retribución e dos seus demais dereitos laborais inherentes, polos motivos e polo tempo que se expresa a continuación:

- a) Vinte días naturais en caso de matrimonio.
 - b) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, así como para realizar funcións sindicais ou de representación de persoal nos termos establecidos legalmente. Para os efectos de excedencias, indemnizacións e salarios nesta situación haberase que ater ó disposto nas normas legais ordinarias.
 - c) Tres días por enfermidade grave ou falecemento de cónxuxe, fillos, pais, sogros, netos, avós ou irmáns, que poderán ser ampliadas noutros tres días se comporta necesidade de desprazamento fóra da provincia onde estea situado o centro de traballo.
 - d) Dous días en caso de parto de esposa, que poderán ser ampliadas ata 5 días, en caso de gravidade.
 - e) Un día en caso de matrimonio de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, coincidindo a licenzia co día do acto civil ou relixioso, ampliable a 1 día máis, se este se celebre en provincia distinta a aquela en que estea situado o centro de traballo.
 - f) Un día por traslado do seu domicilio habitual, se este se produce dentro do mesmo municipio onde o centro de traballo da empresa estea situado, ampliable a dous días se este produce entre distintos municipios ou entre distintas provincias.
- Sobre as licenzias de lactación e xornada reducida por garda legal haberase que ater ó disposto na lexislación ordinaria.

Outras melloras sociais

Artigo 32º.-Gratificación especial por razón de xubilación.

Establécese unha gratificación cun importe que será o equivalente a 16 pagas de salario base máis antigüidade a aqueles traballadores que cumprindo o requisito de teren acreditados na empresa 20 anos de servizo, se xubilen ó cumpriren os 65 anos de idade.

Artigo 33º.-Gratificación especial por razón de invalidez.

Establécese unha gratificación, cun importe que será o equivalente a 16 pagas de salario base máis antigüidade a aqueles traballadores que cumprindo o requisito de teren acreditados na empresa 20 anos de servizos, pasen a unha situación de invalidez permanente absoluta ou grande invalidez, unha vez declarada esta polo organismo competente da Seguridade Social, e cesen no traballo. Do mesmo modo poderán ter dereito á dita gratificación, tamén por petición propia, dentro do mes seguinte á súa declaración, aqueles traballadores que cesen no traballo como consecuencia da declaración da situación de invalidez permanente total para a súa profesión habitual, e que non poidan ser recolocados pola empresa noutro posto distinto ó da súa profesión habitual.

Artigo 34º.-Indemnización por razón de incapacidade temporal.

Para aqueles supostos en que o traballador, calquera que sexa o feito causante, se encontre nunha situación de incapacidade temporal para o traballo, a empresa aboará en concepto inequivocamente indemnizatorio, a diferenza entre a prestación económica mensual da Seguridade Social e o salario que o traballador percíbese no mes anterior e que figura no anexo da táboa salarial máis a antigüidade, incentivo, complemento de transporte e complemento substitutorio da antigüidade se os percibisen, excluído calquera outro emolumento.

Dereito disciplinario

Artigo 35º.-Premios.

A empresa e unha vez avaliados os méritos do traballador, poderá outorgar premios consistentes en mencións públicas ou premios en metálico, que compensan un sacrificio extraordinario, unha acción meritoria, ou unha conducta exemplar, e que serán outorgados de forma extraordinaria, e por unha soa vez, sen que iso comporte ningunha outra carga adicional para efectos de Seguridade Social.

Artigo 36°.-Sancións.

As accións ou omisións voluntarias, así como os prexuízos causados contra a orde e a organización do traballo e os intereses da empresa, así como as normas de seguridade e hixiene, serán faltas laborais, que serán clasificadas segundo a súa importancia, en leves, graves e moi graves, e serán graduadas en grao mínimo, medio e máximo, terán apareladas as seguintes sancións:

Leves. Grao mínimo: amonestación verbal e/ou escrita.

Graves. Grao mínimo: suspensión de 1 a 7 días de emprego e soldo. Grao medio: suspensión de 8 a 15 días de emprego e soldo. Grao máximo: suspensión de 16 a 30 días de emprego e soldo. Moi graves. Grao mínimo: suspensión de 40 días de emprego e soldo. Grao medio: suspensión de 60 días de emprego e soldo. Grao máximo: suspensión de 90 días a despedimento disciplinario.

A tipificación nas faltas farase conforme os criterios establecidos na lexislación xeral, e máis concretamente no Estatuto dos traballadores e normas xerais de seguridade e hixiene.

Artigo 37°.-Procedemento sancionador.

Para as faltas graves e moi graves, a empresa, comunicaralle ó traballador, cos prazos de prescrición e caducidade que establece o ET, un prego de cargos a este, ó tempo que se dará conta á representación social da empresa e ó sindicato ó que estivese afiliado se fose coñecido. No termo de 5 días hábiles a partir do seguinte ó da recepción do dito prego, o traballador poderá alegar e propoñe-la proba que ó seu dereito conveña, que será avaliada na resolución do expediente que se lle incoa, dando lugar a unha resolución definitiva da empresa no prazo máximo de 5 días quedando entón expedita a vía xurisdiccional. O procedemento sancionador páctase como garantía máxima establecida no convenio 158 da OIT, mesmo entendendo que a lexislación vixente non o esixe. No non disposto neste artigo haberase que ater ó disposto no ET, Lei procedemento laboral e Lei de liberdade sindical.

Seguridade e hixiene

Artigo 38°.-Protección persoal.

A empresa dotará de medios de protección persoal e colectiva os traballadores, que serán de emprego obrigatorio, sempre que se precise eliminar ou reducir riscos profesionais, e que serán complementarios dos medios preventivos de carácter xeral, conforme o disposto na ordenanza xeral de seguridade e hixiene.

Artigo 39°.-Recoñecementos médicos.

A empresa velará pola práctica de recoñecementos médicos ós traballadores, iniciais ou periódicos que estean afectados polo presente convenio nos termos establecidos na lexislación vixente.

Os traballadores terán que se someter a eles, de forma obrigatoria, sen menoscabo da privacidade do resultado deles.

Artigo 40°.-Plan de seguridade e hixiene.

A empresa no termo da vixencia do presente convenio establecerá un plan xeral de prevención de riscos laborais e de hixiene e seguridade no traballo, de acordo coa normativa vixente. Nel conteranse os plans parciais ou por operacións concretas que realiza a empresa ou que poida realizar no futuro, de forma que a seguridade e hixiene no traballo teña a máxima cobertura e eficacia.

Artigo 41º.-Participación dos traballadores na seguridade e hixiene laboral.

A empresa consultará coa representación social a planificación e organización do traballo da empresa, e a introducción de novas tecnoloxías, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puidesen ter para a seguridade e a saúde dos traballadores, derivadas da elección dos equipos, a determinación e a adecuación das condicións de traballo, e o impacto dos factores ambientais. Da mesma maneira consultará a organización e desenvolvemento das actividades de protección e prevención dos riscos profesionais na empresa, incluída a designación dos traballadores encargados das ditas actividades ou o recurso a un servizo de prevención externo.

Artigo 42º.-Delegados de prevención.

As funcións que a lexislación vixente lles encomenda ós vixilantes de seguridade e hixiene, e que en diante se chamarán delegados de prevención, serán asumidos por un dos delegados de persoal da empresa, que efectuará os cursos pertinentes para a súa formación integral nesta materia.

Representación sindical

Artigo 43º.-Delegados de persoal.

Os delegados de persoal terán os dereitos e obrigas así como as garantías establecidas na lexislación vixente, e se a índole das funcións que realizan na empresa o permitise, e avisando cunha prudente antelación para que o seu posto de traballo ou as súas funcións poidan ser suplidos, poderá acumular-lo crédito de horas sindicais mes a mes.

Aplicación e interpretación do convenio

Artigo 44º.-Aplicación e interpretación.

O presente convenio colectivo será aplicado como norma básica da empresa e texto básico das súas relacións laborais, podendo ser engadido ó seu texto tantas cuestións se susciten na súa aplicación e que non fosen contempladas, que poden incorporarse logo de pacto das partes. Da mesma maneira poderán engadirse ó presente convenio aqueles acordos particulares alcanzados na comisión de vixilancia e interpretación do convenio, que de mutuo acordo este órgano decida integrar no texto.

A interpretación do convenio colectivo aterase ás regras do dereito común e en todo caso ó espírito da negociación efectuada. No non disposto no presente convenio aplicarase a lexislación laboral xeral e intepretarase de conformidade con ela.

Comisión paritaria

Artigo 45º.-Composición.

Créase unha comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio, composta por un delegado de persoal da empresa e un membro da dirección.

Artigo 46º.-Funcións.

A comisión de vixilancia e interpretación do convenio reunirse alomenos unha vez ó ano durante a súa vixencia. Extraordinariamente, cando a índole do asunto o requira poderá reunirse extraordinariamente por petición dalgunha das partes. De todas e cada unha das reunións procederase a levanta-la oportuna acta da reunión celebrada.

Cláusulas derradeiras

Artigo 47º.-Compensación e absorción.

Os dereitos económicos recoñecidos no presente convenio poderán compensarse con calquera outro que os traballadores puidesen vir desfrutando ata a data, calquera que fose a súa denominación.

Así mesmo, as condicións establecidas neste convenio absorberán calquera outra que existise na

empresa entendendo que o convenio mellora as condicións actuais.

Artigo 48º.-Garantía ad personam.

Se á entrada en vigor do presente convenio, calquera traballador gozase dunha condición máis beneficiosa a título persoal cás dispostas no presente convenio, manterá estas a título persoal, sempre e cando nas condicións económicas establecidas no convenio non se establecese o aboamento delas, baixo outra denominación ou fosen compensadas de forma diferente.

Artigo 49º.-Rexistro e publicación.

O presente convenio asínase en Marín o 19 de febreiro de 2001 e as partes obríganse a lle elevar á autoridade laboral competente o texto do convenio, así como a acta de constitución da mesa negociadora e a acta final do acordo, para os efectos de rexistro, depósito e publicación no boletín oficial correspondente.

ANEXO

Grupos e categorías profesionais con táboa salarial

Ano 2001

Grupos e categorías	Salario mensual
I. Grupo profesional de titulados	
Titulado superior	195.366
Titulado medio grupo A	174.731
Titulado medio grupo B	162.943
II. Grupo profesional de administrativos	
Xefe de sección	195.366
Xefe de negociado	174.731
Oficial administrativo	154.249
Auxiliar administrativo	117.824
III. Grupo profesional de servicios operativos	
Capataz xeral	195.636
Capataz de operacións	169.611
Xefe de mantemento	162.943
Xefe de taller	144.698
Encargado xeral	132.709
Oficial de operacións	121.214
IV. Grupo profesional de servicios varios	
Almaceneiro	127.613
Controlador	127.613
Oficial de 1ª	127.613
Carretilleiro	121.214
Operador de guindastre	121.214
Conductor de camión	121.214
Oficial de 2ª	121.214
Peón	117.035
Persoal de limpeza	102.922
V. Grupo profesional de subalternos	

Conserxe	102.922
Cobrador	102.922
Ordenanza	102.922
Porteiro	102.922
Vixilante	102.922
Recepcionista	102.922

ANEXO

Grupos e categorías profesionais con táboa salarial

Ano 2001 de traballadores eventuais

IV. Grupo de servicios varios

	Xornada normal/intensiva	Xornada nocturna	Sábado mañá	Sábado tarde
Controlador	6.475	8.733	11.017	11.017
Manipulante	5.110	6.712	8.733	8.733
Peón	4.534	6.134	8.182	8.182
Especialista	6.675	11.741	7.939	11.852

ANEXO

Cadro horarios anos 2001

Empresa: Galigrain, S.A.

Centro de traballo: avd. de Orense, 1-B, Marín.

Número patronal: 36/104240866, 36/100444297.

Nº traballadores: 22.

Actividade: carga e descarga.

Convenio colectivo: propio.

Xornada de traballo semanal: 40.

Horas de traballo ó ano: 1.800.

Horarios de traballo segundo a actividade

que desempeñen os traballadores e grupo profesional

-Grupos profesionais de titulados e administrativos:

Inverno: do 1-1 ó 31-5 e do 1-10 ó 31-12 de luns a venres:

Mañás de 9 a 13.30 horas.

Tardes: de 15.30 a 19 horas.

Verán: do 1-6 ó 30-9 de luns a venres:

Mañás: de 8 a 14 horas.

-Grupos profesionais de servicios operativos, servicios varios e subalternos:

Inverno e verán: do 1-1 ó 31-12 de luns a venres:

Xornada partida: de 8 a 13 horas.

De 15 a 18 horas.

Calendario laboral ano 2001

Festas da Comunidade Autónoma de Galicia

1 de xaneiro: Aninovo.

6 de xaneiro: Epifanía do Señor.
12 de abril: Xoves Santo.
13 de abril: Venres Santo.
1 de maio: Festa do Traballo.
17 de maio: Días das Letras Galegas (día recuperable).
25 de xullo: Santiago Apóstol.
15 de agosto: Asunción da Virxe.
12 de outubro: Festa Nacional de España.
1 de novembro: Día de Tódolos Santos.
6 de decembro: Constitución Española.
8 de decembro: Inmaculada Concepción.
25 de decembro: Nadal.
Festivos locais:
16 de xullo: Ntra. Sra. do Carme.
8 de setembro: Ntra. Sra. do Porto.